

Comité du programme et budget

Dix-neuvième session
Genève, 10 – 14 septembre 2012

RAPPORT SUR L'ÉTAT D'AVANCEMENT DE LA MISE EN ŒUVRE DU PROGRAMME DE RÉORIENTATION STRATÉGIQUE DE L'OMPI

Document établi par le Secrétariat

I. INTRODUCTION

1. À sa trente-quatrième session tenue en septembre 2007, l'Assemblée générale a approuvé la proposition du Comité d'audit (prédécesseur de l'Organe consultatif indépendant de surveillance ou OCIS) visant à élaborer un programme intégré complet d'améliorations organisationnelles selon les grandes lignes et les priorités recommandées dans le rapport final sur l'évaluation bureau par bureau de PricewaterhouseCoopers (PwC), et acceptées par le Secrétariat dans son rapport adopté par l'assemblée à sa trente-quatrième session (documents de la dix-huitième session ordinaire : document WO/GA/34/16, rectificatif du document WO/GA/34/12 et rapport sur l'évaluation bureau par bureau WO/GA/34/1). Le programme de réorientation stratégique (PRS) a été lancé en 2008 pour donner à l'Organisation les moyens d'obtenir des résultats face aux nombreux défis externes et internes qui se posaient à elle.

2. Une feuille de route complète du PRS de l'OMPI a été établie en 2010, présentant clairement les initiatives prévues et leur calendrier. Le programme global d'améliorations structurelles vise à donner une nouvelle orientation à la culture et aux valeurs du Secrétariat, à renforcer l'efficacité de ses procédures de travail et à mieux aligner ses programmes, sa structure et ses ressources sur les neuf objectifs stratégiques de l'Organisation. Il est en voie de s'achever en décembre 2012.

II. PORTÉE DU PRS

3. Le PRS est composé de 19 initiatives qui contribuent toutes à renforcer les quatre valeurs essentielles de l'OMPI : orientation vers les services; unis dans l'action; responsabilisation au service des résultats; et responsabilité sur les plans environnemental et social et en termes de gouvernance.
4. Chaque initiative est dotée d'un chef de projet et d'un responsable au sein de l'Équipe de haute direction, qui répondent de la réussite de leur projet. Les initiatives, d'une ampleur et d'une durée très variées, sont coordonnées par un bureau de gestion des projets créé à cette fin.
5. Le programme concerne tous les secteurs opérationnels de l'Organisation, par exemple à travers l'initiative pour le développement des opérations commerciales ou les projets gérés par le Secteur administration et gestion, tels que les améliorations apportées au Statut et Règlement du personnel.
6. L'ensemble du programme est en bonne voie de s'achever à la fin de 2012. À cette échéance, toutes les initiatives (à l'exception du projet de planification des ressources de l'Organisation ou ERP) seront intégrées dans les opérations de l'OMPI. Celle-ci entrera alors dans une période d'amélioration continue.
7. Les valeurs essentielles (orientation vers les services; unis dans l'action; responsabilisation au service des résultats; et responsabilité sur les plans environnemental et social et en termes de gouvernance) continueront de guider l'Organisation.

III. COMMUNICATION

8. Les initiatives lancées dans le cadre du PRS sont importantes en soi, mais c'est le changement de culture institutionnelle sous-tendant les initiatives et les valeurs qui représente la plus grande chance à saisir et le principal défi. Toutes les parties prenantes sont concernées par le résultat du PRS. Les clients et le grand public bénéficient d'une meilleure orientation vers les services, tandis que les États membres instaurent un dialogue sur les performances pour fixer des objectifs et évaluer les progrès accomplis dans le cadre de la gestion axée sur les résultats. Quant aux membres du personnel, ils s'emploient avec leurs superviseurs à établir des objectifs de travail conformes aux buts de l'Organisation.
9. La communication avec chacun des groupes de parties prenantes susmentionnés a fait l'objet d'une attention prioritaire dans tous les aspects du PRS. Le site Web de l'OMPI, des visites de groupes, des communiqués de presse et des exposés présentés devant de multiples instances ont tous contribué à informer le public sur l'amélioration de l'efficacité et de l'efficience au sein de l'Organisation. De nombreux exposés ont été présentés au personnel lors des réunions publiques, et des sessions plus restreintes ont été organisées pour créer une interaction avec lui. La feuille de route du PRS, qui avait été publiée en avril 2010, a été mise à jour en avril 2011 pour rendre compte des progrès réalisés. Ce document reste le guide de référence en 2012 et a été complété par une brochure adressée au personnel, qui décrit chaque initiative en termes simples. Les États membres peuvent consulter sur l'Internet les rapports trimestriels à l'Organe consultatif indépendant de surveillance (OCIS). Enfin, des exposés ont été présentés aux sessions du Comité du programme et budget (PBC) et de l'Assemblée générale en 2011.

IV. MESURER LES PROGRÈS RÉALISÉS DANS LA MISE EN ŒUVRE DU PRS

10. Le PRS s'accompagne d'un cadre détaillé de suivi, de contrôle et d'évaluation. Il est coordonné par un bureau de gestion des projets qui s'assure que les éléments interdépendants sont identifiés et les risques pris en compte. L'OCIS examine les progrès accomplis chaque trimestre, et ses recommandations pour chaque session sont mises à la disposition des États membres sur l'Internet.

11. La grille d'évaluation du PRS permet de suivre les progrès réalisés au moyen d'indicateurs globaux clairs et utiles sur un tableau de bord aisément compréhensible. L'enquête annuelle auprès du personnel est l'une des sources de données. La grille d'évaluation du PRS, qui est accessible sur l'Internet, montre les progrès accomplis vers la réalisation des objectifs du PRS au cours de la première année de mise en œuvre.

12. Des rapports réguliers sur l'état d'avancement de chaque initiative permettent un suivi étroit. Des examens périodiques sont réalisés par le Directeur général en collaboration avec les chefs de projet, les responsables au sein de l'Équipe de haute direction et le bureau de gestion des projets.

V. PRINCIPAUX RÉSULTATS

13. La mise en œuvre concrète des différentes initiatives a débuté en janvier 2011. L'Organisation est entrée depuis lors dans une phase de profonds changements et conclura le PRS comme prévu en décembre 2012. D'ici là, les résultats positifs (de toutes les initiatives) auront été intégrés dans les activités ordinaires de l'OMPI. Toutes les initiatives relevant du PRS se traduiront par des améliorations dans le fonctionnement de l'Organisation.

VALEURS	INITIATIVE	
Orientation vers les services	1	Amélioration de l'interface et de l'expérience clients
	2	Renforcement de la communication et de l'image de marque externes
	3	Appui au développement des opérations commerciales
	4	Continuité des opérations
Unis dans l'action	5	Mise en œuvre du projet relatif à la planification des ressources (ERP)
	6	Amélioration du cadre relatif aux technologies de l'information et de la communication (TIC)
	7	Révision du cadre réglementaire pour améliorer la gestion des ressources humaines
	8	Renforcement de la communication interne
	9	Réorganisation des bureaux extérieurs de l'OMPI en fonction des objectifs stratégiques
	10	Renforcement de la culture "Unis dans l'action"
Responsabilisation au service des résultats	11	Définition d'un Plan stratégique à moyen terme (PSMT)
	12	Renforcement de la structure de l'Organisation
	13	Renforcement de la gestion axée sur les résultats
	14	Mise en œuvre du Système de gestion des performances et de perfectionnement du personnel (PMSDS)
	15	Renforcement du système de contrôle interne
	16	Renforcement de la gestion des ressources financières
Responsabilité sur les plans environnemental et social et en termes de gouvernance	17	Mise en place d'un système complet d'éthique et d'intégrité
	18	Réduction de l'impact environnemental de l'OMPI
	19	Amélioration de l'accessibilité du campus et des services de l'OMPI

14. Les paragraphes suivants font le point sur les progrès réalisés dans les 19 initiatives. Des précisions figurent dans la brochure sur l'état d'avancement du PRS publiée à l'intention du personnel en 2012.

ORIENTATION VERS LES SERVICES

15. L'orientation vers les services est un état d'esprit qui s'applique à la fois aux parties prenantes extérieures de l'OMPI et à son personnel. L'Organisation a lancé un programme de formation systématique visant à rendre les interactions du personnel avec les parties prenantes plus productives et utiles. La première phase du programme est centrée sur le personnel dont le mandat consiste à fournir des services à l'externe, comme ceux qui travaillent au Centre de services à la clientèle récemment créé. Regrouper les centres de services de l'OMPI procure un certain nombre d'avantages tels que la facilité d'utilisation, la cohérence du message et la réduction des coûts. Des investissements ont en outre été réalisés pour améliorer l'infrastructure téléphonique et mettre en place un système de tickets qui consigne les demandes des clients, permettant ainsi à un système unique de répondre de manière fiable aux besoins de nombreux services de l'Organisation, comme le PCT et l'Académie de l'OMPI. Le lancement en juillet 2012 d'un service à la clientèle accessible 24 heures sur 24, en association avec l'initiative n° 9, a marqué une étape importante.

16. L'identité visuelle de l'OMPI a été renforcée sur la base du nouveau logo. La première journée portes ouvertes de l'Organisation a attiré 3500 visiteurs de la région. Le taux de publications "essentiels" disponibles dans toutes les langues officielles continue d'augmenter et a dépassé 70%. Des normes et des procédures rédactionnelles ont été mises au point pour s'assurer que les nouvelles publications de l'OMPI satisfont à des exigences et à des critères de qualité bien définis. Une enquête sur la façon dont les parties prenantes (intérieures et extérieures) perçoivent l'Organisation a été réalisée puis analysée; elle a servi de fondement à un projet de stratégie relative à l'image de marque qui est quasiment terminé. De plus, une stratégie de communication est en cours d'élaboration. L'OMPI réorganise ses activités sur le Web en lançant une campagne sur Facebook à l'occasion de la Journée mondiale de la propriété intellectuelle en 2012, et en assurant depuis le début de l'année une présence nouvelle dans les médias sociaux tels que Twitter, Flickr et Scribd. Enfin, le site Internet de l'Organisation fait l'objet d'une restructuration et d'un remaniement profonds.

17. Des études sur l'utilisation de nos services payants ont permis de mieux comprendre les possibilités existantes en matière de développement des opérations commerciales. Un rapport résumant ces études contient des recommandations sur les moyens d'accroître efficacement le recours aux services de l'Organisation. Un groupe d'experts de haut niveau constitué de membres du personnel de l'OMPI a évalué la faisabilité, le coût et les délais de mise en œuvre des recommandations et soumettra au Directeur général des propositions quant à leur mise en pratique.

18. Une évaluation d'impact sur les opérations a permis de mieux comprendre les procédures essentielles de l'OMPI et a fourni une base solide pour élaborer un plan de continuité des opérations. La réalisation de cette évaluation constitue une première étape et garantit que les services qui sont absolument essentiels aux activités de l'OMPI soient rétablis en priorité en cas d'interruption des opérations. La gestion de la continuité des opérations sert aussi de fondement à d'autres plans spécifiques, tels que la gestion de la continuité des services informatiques. Une campagne de sensibilisation a été lancée et un projet de plan de continuité des opérations mis au point.

UNIS DANS L'ACTION

19. L'OMPI a mis à niveau son système de planification des ressources (ERP) pour utiliser la dernière version de PeopleSoft. Les utilisateurs principaux (plus de 225 personnes) ont été formés aux fonctions courantes et aux processus opérationnels de PeopleSoft. L'évolution du système ERP-AIMS est maintenant bien définie dans un schéma directeur sur cinq ans. Le volet consacré à la gestion axée sur les résultats a produit ses premiers effets positifs, en jetant

les bases de la mise en œuvre du suivi et de l'évaluation et de la solution biennale de planification pour 2014-2015. Le projet a permis de définir des possibilités et des recommandations clés en vue d'améliorer le cadre des résultats, le cadre de responsabilisation et la structure d'exécution ou de mise en œuvre. En outre, le volet de la gestion axée sur les résultats a instauré des "mesures à effet rapide", principalement dans le cadre du module de planification des travaux, en fournissant des mécanismes utiles de compte rendu comme l'analyse par pays et l'analyse axée sur les résultats. Les travaux préparatoires du volet relatif à la gestion des ressources humaines ont été achevés, et un plan complet de formation du personnel a été élaboré. Un arrangement a pu être conclu afin d'utiliser les états de paie du Haut Commissariat des Nations Unies pour les réfugiés (HCR) (et les adaptations qui y ont été apportées) pour lancer la première phase du volet de la gestion des ressources humaines. Le logiciel Oracle a été acquis sous licence avec une remise de 70%, et un accord d'hébergement a été conclu avec le Centre international de calcul des Nations Unies (CIC) pour les projets relatifs aux ressources humaines et à la gestion des performances de l'Organisation. Un rapport indépendant sur l'état d'avancement du projet ERP est disponible (document WO/PBC/19/14).

20. Les parties prenantes de l'OMPI continuent de bénéficier du cadre renforcé des technologies de l'information et de la communication (TIC). L'initiative relative à l'amélioration de ce cadre vise trois domaines : la gouvernance, la gestion de projets et la confidentialité et le contrôle de l'information. La reformation du Conseil des TIC, qui est maintenant présidé par le Directeur général, facilite la hiérarchisation des priorités et la prise de décisions cohérentes et intersectorielles. La stratégie relative aux technologies de l'information et de la communication est en train d'être mise à jour après la tenue de consultations avec le Conseil des TIC. Des améliorations particulières ont été constatées dans le domaine de la confidentialité et du contrôle de l'information. Grâce au programme de sensibilisation à la sécurité informatique qui a été entrepris, le personnel est très attentif aux menaces extérieures de cette nature.

21. Une nouvelle étape a été franchie dans la clarification du cadre réglementaire régissant les ressources humaines, et les agents temporaires bénéficieront de plus de prestations suite à l'approbation par le Comité de coordination de l'OMPI du chapitre 4 du Statut et Règlement du personnel révisé, qui porte sur la réforme contractuelle. Le chapitre 4 du Statut et Règlement (y compris les dispositions sur la réforme contractuelle et le recrutement) a été approuvé par le Comité de coordination de l'OMPI à sa soixante-cinquième session lors des assemblées des États membres de l'Organisation, et promulgué en janvier 2012. Les consultations avec le personnel et le Conseil du personnel ont repris au sujet d'une révision complète du Statut et Règlement.

22. L'initiative visant à renforcer la communication interne a continué d'enregistrer des progrès importants. En 2011, quelque 140 membres du personnel ont participé à des ateliers en petits groupes pour définir des recommandations en matière de communication interne. Le Directeur général a approuvé un vaste ensemble de 14 recommandations et projets proposés par le personnel pour améliorer la communication interne au cours des prochaines années, qui se poursuivront après la fin du PRS. Plusieurs recommandations ont déjà été mises en œuvre. Un programme mensuel informel intitulé "Quoi de neuf" a été créé et suscite un grand intérêt. Le Secteur administration et gestion a organisé des "séances de questions" avec tous les secteurs. Des réunions d'information thématiques se sont tenues sur certaines questions relatives aux RH (formation, réforme contractuelle et modifications de la gestion des performances) et ont été accueillies favorablement. De nombreux participants ont assisté à la première séance d'information destinée au personnel faisant suite à la réunion du Comité intergouvernemental de la propriété intellectuelle relative aux ressources génétiques, aux savoirs traditionnels et au folklore (IGC). Des modules de formation aux procédures administratives intitulés "Start smart" ont été mis en place pour les nouveaux employés. Parmi les suggestions "à effet rapide" qui ont été mises en œuvre figurent l'utilisation de photographies dans les avis relatifs aux mouvements de personnel, la présentation des

nouveaux membres du personnel lors des réunions publiques et le lancement du programme “Thé avec le Directeur général”. L’initiative de communication interne a fait l’objet de réactions positives dans le cadre de l’enquête sur les valeurs essentielles.

23. L’initiative proposant de réorganiser les bureaux extérieurs de l’Organisation a contribué à la mise en place d’un service à la clientèle accessible 24 heures sur 24. Dans ce contexte, les bureaux extérieurs répondent aux demandes reçues en dehors des heures de bureau à Genève. En outre, depuis septembre 2010, deux consultations ont été menées avec les États membres sur la politique relative aux bureaux extérieurs de l’OMPI.

24. L’initiative Renforcement de la culture “Unis dans l’action” vise à améliorer la coopération horizontale au moyen de plusieurs projets existants (“projets prioritaires”); l’initiative de communication interne dans le cadre du PRS a favorisé une atmosphère en phase avec les objectifs de cette initiative. Les autres projets prioritaires concernent les technologies de traduction et la mise en œuvre de l’initiative ERP. La planification de la conférence diplomatique de Beijing a été ajoutée à la liste des projets prioritaires tandis que le responsable au sein de l’Équipe de haute direction a pris la tête de l’équipe de haut niveau, donnant un excellent exemple de l’esprit “Unis dans l’action”.

RESPONSABILISATION AU SERVICE DES RÉSULTATS

25. La responsabilisation au service des résultats a été adoptée par une grande partie du personnel, et elle est la valeur essentielle qui a obtenu les meilleurs résultats dans le tableau de bord de la grille d’évaluation du PRS. Le projet de définition du Plan stratégique à moyen terme (PSMT) est achevé et ce plan ainsi que les observations des États membres ont guidé l’élaboration, l’approbation ultérieure et le début de la mise en œuvre du programme et budget pour 2012-2013.

26. La structure de l’Organisation est passée en revue pour faire en sorte que les ressources soient affectées en fonction des résultats à atteindre. Un examen détaillé secteur par secteur est ainsi réalisé pour adapter la structure à notre mandat. L’objectif est de garantir que tous les postes au sein de l’Organisation contribuent aux objectifs stratégiques. Cet examen permettra à l’OMPI de recenser les profils de compétences qui lui seront nécessaires à l’avenir. De plus, une analyse de la charge de travail et de la productivité est en cours dans les principaux services de l’Organisation pour s’assurer qu’ils puissent faire face à la croissance prévue de leur activité. Une série d’ordres de service qui affinent la structure de l’Organisation en se fondant sur l’examen institutionnel réalisé avec la direction ont été publiés en 2012. Les organigrammes de l’OMPI ont été adaptés en conséquence. À la fin de juillet 2012, six secteurs sur les sept auront été examinés. Le renforcement de la structure de l’Organisation n’est pas considéré comme étant un phénomène ponctuel et, à travers cette initiative du PRS, l’OMPI s’emploie à mettre en place un processus continu qui améliorera sa capacité de suivre, de réévaluer et d’adapter sa structure pour répondre aux évolutions et aux défis futurs.

27. L’attention portée aux résultats n’a jamais été aussi grande à l’échelle de l’Organisation, ce qui est l’objectif de l’initiative Renforcement de la gestion axée sur les résultats. En soutenant la définition des résultats escomptés de l’OMPI et en participant à un dialogue sur les performances, les États membres ont permis l’établissement du premier budget réellement axé sur les résultats pour l’exercice 2012-2013. À tous les niveaux de l’Organisation, qu’il s’agisse du personnel ou des États membres, on a observé un changement de mentalité allant de la planification à la gestion d’un programme pendant toute sa durée d’exécution. Grâce aux séances de sensibilisation et aux formations organisées dans le cadre de l’initiative, la direction est mieux armée pour axer la planification sur les résultats. Les programmes de travail pour 2012 ont été ventilés “par pays”, ce qui devrait contribuer à améliorer la planification, la coordination, la mise en œuvre et l’évaluation des activités de développement au niveau des pays. Par ailleurs, en association avec le projet de mise en œuvre du système ERP, des

travaux ont été entrepris pour continuer de renforcer la gestion axée sur les résultats à l'OMPI. Enfin, un programme de formation visant à accroître les compétences en matière de gestion de projets est en cours de planification.

28. La coopération du personnel au Système de gestion des performances et de perfectionnement du personnel (PMSDS) a été exceptionnelle. Près de 80% des évaluations des employés par leurs supérieurs hiérarchiques pour 2011 étaient achevées à la fin du premier trimestre de 2012, ce qui représente une augmentation de presque 30% par rapport à l'année précédente. L'amélioration du dialogue sur les performances dans tous les services de l'OMPI a permis de franchir une étape majeure en vue d'inscrire la gestion des performances individuelles dans le cadre de la gestion axée sur les résultats. Elle a aussi renforcé l'adéquation avec les objectifs stratégiques dans la mesure où les membres du personnel comprennent désormais bien leurs objectifs de travail individuels, ainsi que les liens qui les unissent aux résultats escomptés de leurs programmes respectifs. Le perfectionnement dynamique du personnel s'est traduit par le recensement de plus de 1350 besoins en matière de formation pendant le cycle de 2011, soit une moyenne de 1,6 besoin par employé. Un dialogue constant a été établi entre tous les supérieurs hiérarchiques et leurs subordonnés, qui participent au moins une fois par an à une réunion formelle en tête-à-tête pendant laquelle ils discutent des performances du cycle écoulé et des attentes pour le prochain cycle. Le PMSDS est désormais pleinement opérationnel, après au moins deux cycles complets de la planification à l'évaluation.

29. Un système efficace de contrôle interne repose sur une bonne gestion des risques. Depuis 2011, chaque membre de l'Équipe de haute direction s'emploie avec son secteur à cerner les risques dans le cadre du processus de planification des travaux. L'OCIS analyse l'Organisation du point de vue des risques à chacune de ses sessions trimestrielles, ce qui a contribué à orienter l'initiative. La Division de l'audit et de la supervision internes a également été consultée. L'OMPI a établi des registres de risques pour tous les secteurs et la plupart des autres services (départements, divisions et secteurs). Au terme d'un processus d'évaluation rigoureux, un petit cabinet de consultants a été choisi pour collaborer avec les responsables de l'Organisation afin de guider celle-ci dans le renforcement de ses systèmes de gestion des risques et de contrôle interne. Les premiers résultats obtenus ont été un projet de politique de gestion des risques, un projet de manuel relatif à la gestion des risques et une évaluation du cadre de contrôle interne au sein de l'OMPI. Une feuille de route spécialisée a aussi été établie pour favoriser l'adoption d'un système de gestion des risques à l'échelle de l'Organisation.

30. Plusieurs mesures ont été prises pour renforcer la gestion des ressources financières. Une étude approfondie a été entreprise, qui établit la correspondance entre, d'une part, les prévisions économiques et, d'autre part, les services générateurs de recettes et les dépenses, qui varient en fonction de l'utilisation des services. Les États membres ont approuvé la politique de l'Organisation en matière de placements, qui guide les décisions en matière de liquidités. Un cadre de planification et de gestion des capitaux a été soumis aux États membres pour information. Les ordres de service relatifs au cadre réglementaire ont été mis à jour dans des domaines tels que les activités d'accueil et les réceptions, les voyages et les honoraires. En association avec l'initiative de mise en œuvre du système ERP, des progrès importants ont été accomplis en vue d'élaborer un cadre de responsabilisation. Les outils de planification des travaux ont de plus été renforcés en collaboration avec les initiatives relatives au système ERP et à la gestion axée sur les résultats.

RESPONSABILITÉ SUR LES PLANS ENVIRONNEMENTAL ET SOCIAL ET EN TERMES DE GOUVERNANCE

31. Des progrès considérables ont été accomplis dans la mise en place d'un système complet d'éthique et d'intégrité. Un Bureau de la déontologie a été créé et un chef nommé. L'Organisation est mieux à même de remédier à d'éventuelles utilisations abusives des

ressources et autres fautes professionnelles grâce à l'élaboration d'un projet de politique de protection des personnes signalant des irrégularités, qui est dans la phase finale des consultations. Un code de déontologie a été publié à l'issue de larges consultations avec le personnel. Une politique en matière de déclarations financières a été rédigée et fera l'objet d'un processus de consultation auprès des personnes concernées après son approbation par le Directeur général. La planification d'un programme de formation aux questions d'éthique a en outre débuté; ce programme s'adressera à tous les membres du personnel et devrait débuter avant la fin de 2012.

32. L'initiative de l'OMPI visant à réduire son impact environnemental lui vaut de nombreuses félicitations. Des campagnes d'incitation et de sensibilisation ont encouragé les membres du personnel à utiliser des moyens de transport moins polluants pour se rendre au travail : par exemple, le mois "À vélo au boulot" a incité une centaine d'employés à se rendre à leur travail à bicyclette ou à essayer un vélo électrique. L'initiative sur la mobilité a quant à elle encouragé environ 200 membres du personnel à utiliser les transports publics. Dans le nouveau bâtiment, la protection de l'environnement fait l'objet d'une attention particulière. L'eau de ville filtrée a permis à l'OMPI de faire l'économie de 23 000 litres d'eau en bonbonnes qui lui étaient livrées et, grâce à son engagement en faveur de l'abonnement électrique le plus écologique, l'Organisation contribue au développement de l'énergie électrique renouvelable en Suisse. La Section des conférences a instauré un système de communication électronique des documents officiels publiés à l'intention des délégués participant aux assemblées de l'OMPI, en vertu duquel les documents imprimés ne sont plus envoyés systématiquement mais uniquement sur demande explicite. Des discussions initiales ont été engagées avec des fournisseurs de services potentiels en vue d'un futur mandat concernant des projets de mesures d'incitation et de programmes relatifs à la mobilité en général et, indépendamment, au sujet d'un plan global de réduction des émissions de carbone.

33. Enfin, une étude préliminaire sur l'accès en fauteuil roulant a été menée à bien, qui a permis de recenser certaines lacunes essentielles dans l'équipement actuel des bâtiments s'agissant de l'accessibilité des personnes à mobilité réduite. Par exemple, des panneaux en braille devraient être installés dans les ascenseurs et certaines rampes actuellement difficiles d'accès devraient être réaménagées. Une politique a aussi été mise en œuvre pour faciliter l'accessibilité du contenu du site Web de l'OMPI aux personnes handicapées. Afin de tirer parti des conclusions de l'étude susmentionnée, un mandat a été établi pour la réalisation d'un audit architectural sur l'accessibilité du campus de l'OMPI.

VI. APERÇU DES RESSOURCES AFFECTÉES AU PRS

34. Les ressources totales nécessaires à l'exécution du PRS dépendent i) du temps consacré par le personnel de l'OMPI aux activités liées au programme; et ii) des ressources financières requises par les systèmes et le personnel temporaire.

35. La première catégorie de ressources, le temps consacré par les membres du personnel de l'OMPI, fait partie de leurs responsabilités quotidiennes au sein de l'Organisation. Ces activités sont donc comptabilisées dans les programmes de travail et le programme et budget et ne nécessitent pas de temps de travail supplémentaire dans le cadre du PRS.

36. Concernant la seconde catégorie de ressources (les ressources financières requises par les systèmes et le personnel temporaire), environ 1,55 million de francs suisses ont été affectés à ce poste dans le budget révisé pour l'exercice biennal 2010-2011, et quelque 1,42 million de francs suisses ont été effectivement dépensés.

37. Toujours s'agissant de la seconde catégorie de ressources, pour l'exercice biennal 2012-2013, des ressources financières directes ont été allouées au PRS après avoir été prélevées sur les fonds sans affectation dans le programme et budget pour 2012-2013. Pour l'année 2012, les fonds totaux affectés aux initiatives n° 1, 2, 8, 12, 13, 14, 15, 17 et 19 du PRS s'élèvent à 1 million de francs suisses.

38. Le budget total du PRS calculé sur la base des coûts estimés par les chefs de projet pour chaque projet (ce qui inclut les crédits mobilisés sur les programmes et budgets ordinaires pour les deux exercices biennaux ainsi que les fonds propres au PRS), à l'exclusion des initiatives n° 5 et 18 et du financement du bureau de gestion des projets, est de 3,42 millions de francs suisses.

39. Le Comité du programme et budget est invité à recommander aux assemblés des États membres de l'OMPI de prendre note du contenu du présent document.

[Fin du document]